



PERTE INVOLONTAIRE DE TRAVAIL / ASSEDICS

Par **philippa**, le **17/08/2011** à **16:15**

Bonjour à tous,

Je suis à la recherche d'un texte de loi dans le code du travail, attestant qu'une personne ayant démissionné d'un poste en CDI en vue d'une embauche dans une autre société, peut prétendre aux indemnités chômage si celle-ci s'est vue involontairement perdre son emploi du fait que la future société, employeur, est en cessation de paiement.

J'aimerais également vérifié s'il est exact qu'à partir du moment où l'on a cotisé cinq années minimum, on peut prétendre à ces indemnités.

Je vous remercie de votre précieuse aide

Cordialement

Philippa

Par **miyako**, le **17/08/2011** à **20:45**

bonsoir,

Malheureusement , pôle emploi considèrera cela comme une démission volontaire.

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **Domil**, le **17/08/2011** à **21:46**

L'embauche a eu lieu ? Elle a été licenciée dans le cadre de la période d'essai ?

Par **P.M.**, le **18/08/2011** à **00:05**

Bonjour,

Vous aviez déjà exposé [ce sujet](#) sans apparemment tenir compte des réponses puisque vous le proposez sous une autre forme...

Pôle Emploi ne peut pas considérer l'emploi qui devait suivre la démission a été involontairement perdu puisque le contrat de travail n'a jamais pris effet et qu'apparemment vous n'avez pas la preuve que c'est l'employeur qui a refusé de concrétiser la promesse d'embauche...

Si les choses s'étaient passées normalement et que ce soit le nouvel employeur qui ait rompu la période d'essai, vous pourriez prétendre à l'application de l'[Accord d'application n° 14 du 6 mai 2011 pris pour l'application des articles 2, 4 e\) et 9 § 2 b\) du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage - Cas de démission considérés comme légitimes](#) :

[citation]Chapitre 2 -

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

§ 5 - Le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue au sens de l'article 3 et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, **concrétisée par une embauche effective**, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 91 jours.[/citation]

Par philippa, le 18/08/2011 à 09:41

Bonjour à tous,

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ma question.

En réponse à Pmtedforum : il s'avère que cette personne a reçu une promesse d'embauche en bonne et due forme par email, mentionnant le salaire qui aurait été perçu durant la période d'essai, le salaire perçu à l'issue de la période d'essai donc à l'embauche en CDI, ainsi que la date effective d'embauche et de prise de poste, aucune clause de rétractation de l'employeur ne figurant sur cette même promesse d'embauche.

Dans les faits, le futur employeur a rompu le contrat et ce toujours par email avant la prise effective de poste. D'autre part, les gérants de la société devant l'employer prétendent qu'il n'y a pas de droit aux ASSEDICS dans cette configuration là, ils ne veulent pas délivrer une feuille ASSEDICS.

L'accord que vous citez s'applique-t-il dans ce type de cas ?

Par conséquent la personne n'a jamais travaillé au sein de la future entreprise qu'elle devait intégrer. Avec ces éléments, quels sont les droits de cette personne pour obtenir réparation du préjudice subi, et quels sont les moyens d'action pour obtenir cette réparation (prud'hommes) ?

Je vous remercie sincèrement pour vos éclaircissements.

Philippa

Par **P.M.**, le **18/08/2011** à **10:12**

Comme je l'ai fait dans l'autre sujet et que je le répète sur celui-ci en complétant, si le salarié a les preuves que la promesse d'embauche n'a pas été respectée, il pourra obtenir réparation du préjudice subi devant le Conseil de Prud'Hommes mais il ne peut pas prétendre à indemnisation par Pôle Emploi au sens strict de l'Accord n° 14 puisque l'embauche n'a pas été effective...

On ne peut donc pas dire que le nouvel employeur potentiel a rompu le contrat de travail puisque, de fait, il n'a pas pris effet...

Même si ce n'est pas à un employeur de décider s'il doit y avoir indemnisation par Pôle Emploi, une attestation ne peut donc pas être remplie...

Par **philippa**, le **18/08/2011** à **20:02**

Rebonjour,

pmtdforum, merci pour ces précisions. Les carottes sont donc cuites ; il ne reste plus alors qu'à porter l'affaire aux Prud'hommes.

Bonne soirée,

Cordialement,

Philippa.

Par **Domil**, le **18/08/2011** à **20:03**

Sans compter qu'au civil, le contenu des mails n'aura pas de valeur

Par **P.M.**, le **18/08/2011** à **21:50**

Un mail peut avoir une valeur juridique puisque devant le Conseil de Prud'Hommes la preuve est libre...

On peut se référer à l'[art 1316-1 du code civil](#) ainsi que de l'[art. 1316-3...](#)

En cas de contestation, il en serait donc de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes...

Par **Domil**, le **18/08/2011** à **21:58**

Certes, mais le mail n'est pas signé numériquement donc n'importe qui peut présenter n'importe quoi

Par **P.M.**, le **18/08/2011** à **22:10**

Comme je l'ai écrit :

[citation]En cas de contestation, il en serait donc de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes...[/citation]

Personnellement, je ne saurais me substituer à sa décision, sachant que le législateur doit également savoir que le mail n'apporte pas une preuve formelle de sa provenance...